

**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA
OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA ÚČETNICTVÍ**

Zaměstnanecké benefity

Employees Benefits

Student: Renata Járková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.

Ostrava 2010

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, kromě příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě 7. 5. 2010

Poděkování

Děkuji paní Mgr. Lucii Zbořilové a Haně Filipové za poskytnutí informací a podkladů pro zpracování mé bakalářské práce. Dále děkuji paní Ing. Šárce Kryškové, Ph.D. za cenné rady a vedení bakalářské práce.

Obsah:

1	Úvod	1
2	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů.....	3
2.1	Poskytování benefitů a jejich zdroje krytí.....	3
2.2	Členění benefitů z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti	6
2.3	Členění benefitů z hlediska věcného	6
2.4	Členění benefitů z hlediska formy příjmu zaměstnance	7
2.5	Trendy v poskytování benefitů.....	8
2.6	Rizika při poskytování benefitů	10
2.7	Sociální fond	10
3	Daňové a účetní hledisko zaměstnaneckých benefitů	12
3.1	Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje.....	13
3.2	Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.....	15
3.3	Školení, doškolování, vzdělávání.....	16
3.3.1	Školení zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele	17
3.3.2	Školení zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty.....	17
3.3.3	Možnost užívat vzdělávací zařízení jako nepeněžní plnění.....	18
3.3.4	Příspěvky a příplatky na vzdělání jako dohodnutý nebo sjednaný pracovněprávní nárok.....	19
3.4	Použití majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance	20
3.4.1	Poskytnutí služebního auta i pro soukromé účely zaměstnance	20
3.4.2	Používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance.....	21
3.5	Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna	23
3.6	Zdravotnická zařízení	27
3.6.1	Užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění.....	27
3.6.2	Příplatky na zdravotní péči nehrzenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky.....	28
3.7	Kultura, sport.....	29
3.7.1	Příspěvky na kulturní akce a sport jako nepeněžní plnění	29
3.7.2	Příplatky na kulturní akce a sport jako peněžní plnění	29
3.8	Příspěvky na rekreaci	30
3.8.1	Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění.....	30
3.8.2	Příplatky na rekreaci.....	31
3.8.3	Rekreace formou užití vlastního rekreačního zařízení	31
3.9	Prodej bytu zaměstnanci.....	23
3.10	Doprava do zaměstnání	24
3.11	Věrnostní a stabilizační plnění	25
3.12	Shrnutí daňových a odvodových podmínek	32
	Tabulka 3.2 Daňové a odvodové zvýhodnění benefitů z pohledu zaměstnance.....	33

4	Benefity ve vybraném podniku	34
4.1	Benefity v Meoptě	35
4.2	Nový benefitní systém.....	40
4.2.1	<i>Cafeteria systém z pohledu společnosti.....</i>	<i>40</i>
4.2.2	<i>Cafeteria systém z pohledu zaměstnance</i>	<i>45</i>
5	Závěr.....	47
	Seznam použité literatury.....	48
	Seznam zkratek	
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Přílohy	

1 Úvod

Poskytování různých peněžitých i nepeněžitých zaměstnaneckých benefitů zaměstnavatelem zaměstnancům je v současné době nezbytnou součástí motivace zaměstnanců a je jedním z nástrojů moderního managementu v oblasti řízení lidských zdrojů. Tyto benefity jsou často zaměstnanci více hodnoceny než motivace výhradně formou mzdy.

Správně nastavený systém výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců zvýší konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce při získání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků. Již Tomáš Baťa spojoval své podnikatelské aktivity s širším sociálním zázemím, opodstatněnost svého postupu vyjádřil ve výroku: „Nejdřív je třeba vybudovat sebe, svoji vnitřní sílu, potom své lidi a ti vybudují firmu.“

Zaměstnanecké benefity slouží především k posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci. Počet a charakter benefitů vychází z možností zaměstnavatele, potřeb pracovníků a ze srovnání s nabídkou obdobných zaměstnavatelů na trhu práce. Benefity jsou často předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, popř. jsou obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele či v individuálních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci.

Odhaduje se, že hodnota poskytovaných benefitů činí asi 10 % hrubých příjmů zaměstnanců.

Cílem mé bakalářské práce je na vybraných benefitech ukázat jejich daňový dopad pro zaměstnavatele a zaměstnance, u zaměstnavatelů se navíc zaměřím na jednoduché účtování o různých benefitech. V praktické části bude nahlédnuto do současného benefičního systému a navrhnout nový benefiční systém pro společnost Meopta-optika, s. r. o..

Ve druhé kapitole bude rozebrán způsob a zdroje k poskytování benefitů, členění výhod z různých pohledů, současné trendy poskytování benefitů v ČR a také riziko, které přináší poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu daně z příjmů. V souvislosti se zaměstnaneckými benefity úzce souvisí sociální fond, ze kterého může zaměstnavatel čerpat při poskytování benefitů, proto se tato kapitola krátce zmiňuje i o sociálním fondu.

Třetí kapitola ukáže na nejvíce žádaných benefitech jejich daňový dopad jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. U zaměstnanců je rozebrán také odvod na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. V této kapitole bude na krátkých příkladech ukázána

možnost účtování o benefitech. Protože účtování je velmi náročné, jsou zde příklady krátké a jednoduché. Složitější případy neřeší ani účetní oddělení, ale společnosti často využívají auditorských služeb.

V praktické části bude zmapován současný benefitní systém společnosti Meopta-optika, s. r. o.. Zároveň bude uvedena možnost poskytování benefitů a to formou cafeterie. Je zde uveden pohled zaměstnavatele, který obsahuje samostatné definování benefitů, bodové ohodnocení při využití uvedených benefitů, dále možnost aplikace systému, délka implementace, cenové podmínky a vyúčtování objednávek. Také jsou zde souhrnně uvedeny výhody a nevýhody cafeterie systému. Z pohledu zaměstnanců jsou uvedeny jen výhody a nevýhody využívání cafeterie systému.

2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů¹

Benefit je plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci. Není na něj právní nárok a není nezbytný k získání zdanitelných příjmů zaměstnavatele. Za benefity považujeme peněžní či nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci kromě mzdy a další povinná plnění. Benefity jsou tím lepší, čím více mají daňových a odvodových výhod.

Význam poskytování benefitů je několikerý. *Z ekonomického hlediska* jde o možnost úspory mzdových nákladů a to kvůli daňové nebo odvodové optimalizaci. *Z personálního hlediska* slouží k přilákání a udržení kvalitních pracovníků, ke zvýšení jejich loajality k zaměstnavateli, motivaci k pracovnímu výkonu, produktivity a snížení fluktuace. Tvorba a posilování motivace je dlouhodobá záležitost. *Z konkurenčního hlediska* se jedná o způsob odlišení od jiných podniků ve stejném oboru, získání konkurenčních výhod, posílení podnikové kultury, slouží i jako ochrana a budování reputace, zvyšování hodnoty značky, zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele.

Poskytování benefitů by nemělo být diskriminační. Zaměstnavatelé jsou podle zákoníku práce² povinni zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

2.1 Poskytování benefitů a jejich zdroje krytí

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány:

- **všem zaměstnancům firmy** – benefity se poskytují všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich pracovní pozici, např. příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na stravování, příspěvky na sportovní a kulturní akce, příspěvky na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, příspěvky na vzdělávací kurzy a školení, hrazení zdravotních prohlídek, úhrada masážních, rehabilitačních a posilovacích služeb, nákup

¹ PELC, V.; *Zaměstnanecké benefity v roce 2009 aneb Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, 1. vyd. Praha: Linde Praha, a. s., 2009. s 11-27. ISBN 978-80-7201-754-6.

PELC, V.; *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*, 1. vyd. Praha: Soudy, s. r. o., 2005. ISBN 80-86846-04-0.

² § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

vitamínových přípravků, zvýhodněné půjčky, dary k životním a jiným výročím, prodej produktů firmy za cenu nižší než je cena obvyklá,

- **pouze vybrané skupině zaměstnanců** – benefity určené jen určité skupině ve firemní hierarchii, např. používání služebního osobního automobilu i pro soukromé účely, mobilní telefon, notebook, poskytování zaměstnaneckých akcií, doprava do zaměstnání, přechodné ubytování, opční akciové programy pro manažery,
- **individuálním zaměstnancům** – benefity se poskytují jen ve výjimečných situacích podle rozhodnutí zaměstnavatele nebo odborů, např. podpory při neštěstí v rodině, při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci.

Fixní systém benefitů

Zaměstnavatel **vybere základní výhody** s určením pro všechny zaměstnance nebo většinu z nich. Zaměstnanec se nepodílí na volbě benefitů, ale je na něm zda benefity vybrané zaměstnavatelem využije. Náklady podniku se mohou zvýšit tím, že zaměstnavatel investuje do určitého programu výhod, ale zaměstnanci nemusí mít o tyto výhody zájem. Do této kategorie spadají stravenky, mobilní telefon, automobil poskytovaný i pro osobní účely zaměstnance, dny dovolené navíc, zdravotní péče, příspěvky na zdraví, kulturu a sport, vzdělání dále také příspěvky na penzijní nebo životní připojištění. Zaměstnavatelé mohou také svým zaměstnancům poskytnout slevy na výrobky nebo služby.

Flexibilní systém benefitů (cafeteria systém)

Systém, umožňující zaměstnancům v rámci stanoveného firemního balíčku výhod **vybírat rozličné kombinace**. Zaměstnanci mají stanovený limit bodů, které mohou směňovat za různě ohodnocené benefity. Každý zaměstnanec má svůj osobní účet zaměstnaneckých benefitů – stanovený finanční limit, který může být závislý na délce pracovního poměru, pozici ve firmě, ohodnocení znalostního potenciálu apod. V rámci finančního limitu si může zaměstnanec sestavit vlastní komplet benefitů z nabízeného portfolia. Dochází tak k pevnějšímu sepětí se strategickými a taktickými záměry personální politiky zaměstnavatele s cílem důslednější motivace zaměstnanců. Finanční limit bývá někdy vyjádřen v bodech, což umožňuje rovnocenné ocenění výhod, které mají různé daňové a odvodové vlivy. Nesmí však být náhradou mzdy.

Tento systém vyžaduje poměrně vysoké náklady na zavedení a následnou údržbu (např. licenční poplatky), může být velmi náročný na administrativu a správu

zaměstnaneckých účtů. Zaměstnavatel musí řešit výběr a administraci dodavatelů benefitů, složité fakturace s jednotlivými dodavateli a také obsluhu celého systému. Často se stává problémem také komunikace se zaměstnanci, kteří jsou uživateli systému. Řada zaměstnavatelů využívá i tzv. negativní formu motivace zaměstnanců, tj. snižování bonusů v případě příliš vysoké absence.

V dnešní době se také objevuje jednodušší a méně nákladná alternativa flexibilního systému zaměstnaneckých výhod formou tištěných poukázek. Poukázky spojují výhody fixních a přednosti flexibilních benefitů. Poukázky nabízí variabilní volbu benefitů ze strany zaměstnance a zároveň odpadají vysoké náklady na zavedení a správu softwarových systémů. Poukázky představují minimální administrativní náklady, protože administrativu přebírá dodavatel poukázek, který poukázky doručí. Takovým typem poukázky je např. FlexiPASS, která pokryje téměř všechny oblasti zaměstnaneckých benefitů – kulturu a sport, relaxaci, dovolenou, vzdělávání, zdravotní péči, nákup léků a zdravotních pomůcek, lázeňské programy a očkování.



Vzhledem k rozdílným preferencím zaměstnanců by benefitní systém měl fungovat jako částečně nebo zcela flexibilní.

Zdroje poskytování benefitů:

- na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
- na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů),
- ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění,
- ze zisku po jeho zdanění resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.

Benefity jsou zpravidla sjednány v:

- kolektivní smlouvě (uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací),
- vnitřním předpise (vydaném jednostranně zaměstnavatelem),
- pracovní smlouvě (uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem),
- jiné smlouvě (např. v manažerské smlouvě).

2.2 Členění benefitů z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti

Za optimální lze považovat takové výhody, které jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů a současně jsou na straně zaměstnance osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

- **mimořádně výhodné** – výhody, které jsou (případně do limitu) daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance jsou (případně do limitu) osvobozeny od daně z příjmů FO a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (neplatí se z nich pojistné).
- **částečně výhodné** – jsou např. na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem za závislé činnosti a jsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Nebo nejsou u zaměstnavatele daňovým výdajem, a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (neplatí se z nich pojistné).

2.3 Členění benefitů z hlediska věcného

Z věcného hlediska můžeme benefity členit takto:

- orientované na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením (např. poskytnutí služebního auta i pro osobní potřebu zaměstnance, příspěvek na dopravu nebo na ubytování ...),
- orientované na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců (např. jazykové a vzdělávací kurzy...),
- orientované na zdravotní aspekty života zaměstnanců (např. závodní lékařská péče, týden dovolené navíc, poskytnutí vitamínů a léčivých přípravků, rehabilitace...),
- orientované na sociální aspekty života zaměstnanců (např. podpory a půjčky v obtížných sociálních situacích),
- orientované na benefity pro volný čas (sportovního a kulturního charakteru...).

2.4 Členění benefitů z hlediska formy příjmu zaměstnance

Existují 2 základní typy benefitů, které firmy nabízejí svým zaměstnancům. Prvním a nejpoužívanějším typem jsou benefity poskytované peněžní formou, popř. poukázek nebo věcí, které ušetří zaměstnanci jeho vlastní peníze. Zaměstnanec přímo obdrží příslušnou finanční částku.

Druhým typem jsou benefity poskytované nepeněžní formou. Tento typ může mít pro zaměstnance větší hodnotu. Za nepeněžní plnění lze považovat takové plnění, kdy celkové náklady na činnost nebo akci jsou uhrazeny zaměstnavatelem a zaměstnanci jsou poskytnuty v plné hodnotě, nebo za cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele, pokud je tento příspěvek nižší než celková cena. Tyto benefity plně nebo částečně zaměstnavatel většinou hradí z fondu kulturních a sociálních potřeb.

Mezi peněžní benefity lze zahrnout:

- příplatky na stravování,
- příplatky na sport, zdraví a kulturu,
- příplatky na ubytování a dopravu,
- zaměstnanecké akcie,
- nadstandardní dovolená, placené dny nemoci, placené přestávky v práci,
- pružná pracovní doba,
- naturálie – produkty firmy, apod.

Mezi nepeněžní benefity lze zahrnout:

- příspěvky na stravování,
- příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce,
- používat předškolní zařízení, závodní knihovny, sportovní a tělovýchovná zařízení, apod.
- možnost používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení,
- důchodové připojištění, úhrada či příspěvek na životní, kapitálové nebo úrazové pojištění, stavební spoření,
- zvýhodněné nebo bezúročné půjčky zaměstnancům,
- používání firemního automobilu či mobilního telefonu i pro soukromé účely,
- práce z domova.

2.5 Trendy v poskytování benefitů

Nabídka zaměstnaneckých benefitů zaměstnavatelem se řídí jeho ekonomickou silou a zákonnými možnostmi, jež z daňových a pojistných zákonů plynou. Poptávka zaměstnanců po jednotlivých benefitech se v jednotlivých sektorech hospodářství liší, poptávka bude stále různější podle profesní a mimoprofesní orientace.

Vlivem hospodářské krize se mění pohled na efektivitu nástrojů odměňování ze strany zaměstnavatele i vliv na úroveň motivace zaměstnanců. Zaměstnavatelé se snaží propojit výsledky firmy a úroveň odměňování. Cílem tohoto snažení je si zachovat konkurenceschopnost poskytovaných benefitů s nižšími mzdovými náklady. Zaměstnavatelé se nyní více zaměřují na výkonnostní odměny, mezi které řadíme jakékoli negarantované platby, které zaměstnanec obdrží pouze při splnění nastavených kritérií. Je zde rozdíl ve frekvenci jejich vyplácení, jejich relativní výši vůči základní mzdě u jednotlivých kategorií zaměstnanců a v kritériích pro jejich vyplácení.

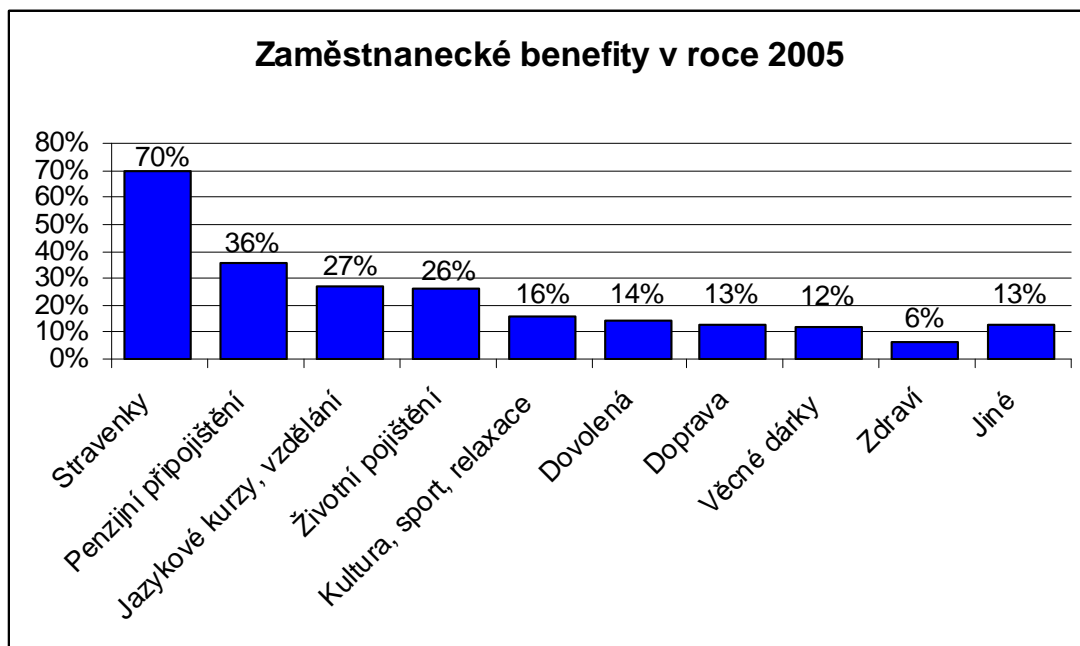
V oblasti zaměstnaneckých výhod se snaha firem ušetřit projevila nejvíce v oblasti kulturních, sportovních a společenských akcí. Současný podíl nákladů na benefitech na celkových mzdových nákladech společnosti je na pěti procentech. V roce 2009 byla průměrná roční hodnota nákladů na zaměstnanecké výhody na jednoho zaměstnance 31 300 Kč.

V ČR sociologické průzkumy ukazují, že na prvních místech se objevují příspěvky na stravování, penzijní připojištění, delší dovolená, zdravotní dny volna, benefity ze sektoru sport, kultura a rekreace, zvýhodněné půjčky, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, školení a kurzy. Trendem se čím dál víc stávají poukázky na péči o zdraví a krásu.

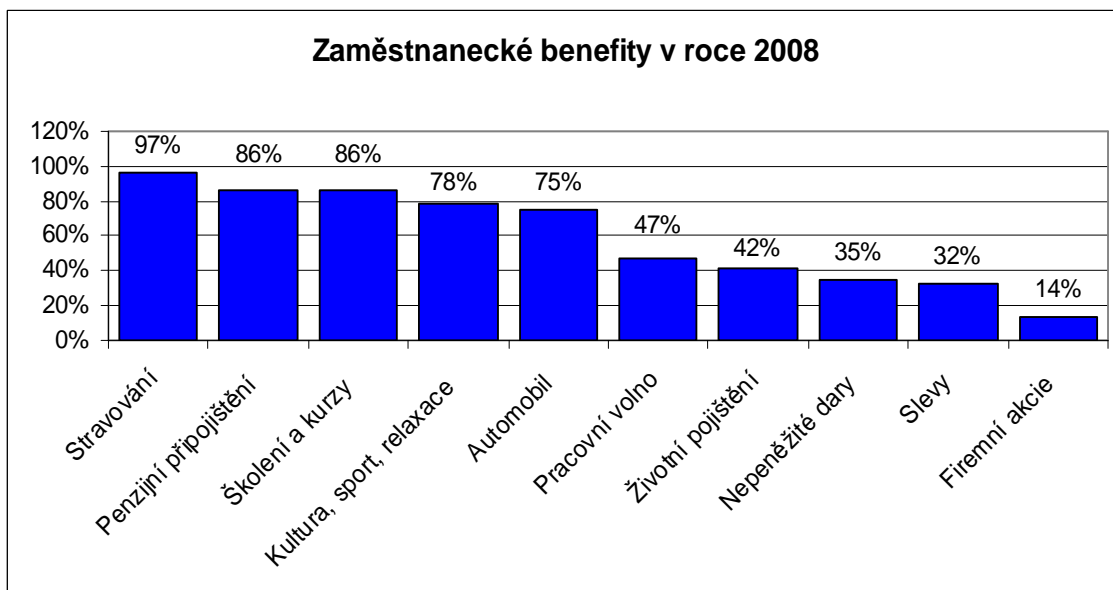
Mezi nejčastěji poskytované finanční výhody patří penzijní připojištění. Na penzijní připojištění poskytuje příspěvek 75 % společností a to buď procentem ze mzdy, nebo pevnou částkou a je vyžadován příspěvek zaměstnance. Zdravotní dny volna, spočívající v tom, že je zaměstnancům dovoleno zůstat doma určitý počet dní (nejčastěji 3 dny) bez lékařského potvrzení, umožňuje 43 % společností. 92 % společností poskytuje služební automobily vybraným zaměstnancům. Téměř 80 % společností nabízí svým zaměstnancům tradiční stravenky. Nové zaměstnanecké benefity uvažuje zavést přibližně 30 % společností.³

³ <http://www.finance.cz/zpravy/finance/153702/>

Graf 2.1 - Výzkum Sodexo 2005



Graf 2.2 - Výzkum ING 2008



Zdroj: <http://i.iinfo.cz/urs/ing-119133731713627.jpg>

Z grafů je patrné, že roste oblíbenost poskytování zaměstnaneckých benefitů. Bohužel nemám přesné údaje o benefitech v roce 2009, kdy zemi postihla ekonomická krize. Jistě se v této době struktura benefitů i výše peněžních prostředků značně změnila.

2.6 Rizika při poskytování benefitů

Rizikem při uplatňování benefitů je chybná aplikace daňového a odvodových zákonů, následně může dojít např. k dodanění. Tím se zvýší firemní náklady. Pro možnost daňového zvýhodnění je nezbytné dodržovat zákonné parametry. Pouze jednoznačným splněním jednoznačných zákonů lze dosáhnout daňové bezpečnosti.

V případě benefitů poskytovaných flexibilním systémem by si zaměstnavatelé měli dát pozor na to, jaký mají jednotlivé benefity daňový a pojistný režim. Tento systém obsahuje daňově a pojistně nesourodé a nesouměrné benefity, proto by na to měli zaměstnavatelé brát zřetel. Před zavedením benefitního systému by si měl zaměstnavatel zjistit údaje o daňové uznatelnosti či neuznatelnosti výdajů pro zaměstnavatele, daňové uznatelnosti či neuznatelnosti příjmů pro zaměstnance a z toho plynoucího odvodového režimu z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

2.7 Sociální fond ⁴

Sociální fond je účelově vytvořený fond, účetně účelově vyčleněné finanční prostředky pro potřeby, které by jinak byly kryty z fondu kulturních a sociálních potřeb. Tento fond může vytvářet každý zaměstnavatel na základě svého rozhodnutí, v libovolném počtu a výši, s nejrůznějšími názvy. Je tvořen ze zisku po zdanění, platby z takového fondu u zaměstnavatele, který nevytvořil zisk, jsou výdaji nedaňovými. Může být tvořen ve výši určeného procenta z hrubých mezd vyplacených všem zaměstnancům, nebo částkou v nominálním vyjádření násobenou počtem zaměstnanců, či absolutní částkou. Podle principu rovnosti je fond bez rozdílu určen všem zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli.

Problematika sociálního fondu je zpravidla součástí kolektivní smlouvy, kde jsou upřesněny detaily vytváření a čerpání ze sociálního fondu a také zdůraznění, že fond využívají všichni pracovníci.

Z fondu lze přispívat na:

⁴ PELC, V.; *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*, 1. vyd. Praha: Sonda, s. r. o., 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.

- kulturní, rekreační, sportovní a tělovýchovné zařízení, rehabilitační zařízení včetně masáží, a na provoz autobusu pokud je využíván pro potřeby zařízení sloužícího kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců; vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce,
- nákup vitaminových prostředků, na očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis typu A, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění,
- vybavení ke zlepšení pracovních podmínek, na pracovní oděvy a obuv,
- pořízení hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců,
- závodní stravování,
- rekreační pobyty pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,
- bezúročné půjčky nebo půjčky s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku na bytové účely, nebo k překlenutí tíživé finanční situace,
- jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům,
- věcné nebo peněžní dary za mimořádnou aktivitu zaměstnanců, při pracovních výročí 20 a dalších 5 let trvání pracovního poměru, při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku, při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu.

3 Daňové a účetní hledisko zaměstnaneckých benefitů

O benefitech plně rozhoduje zaměstnavatel a je tedy plně na něm, jak pestrou škálu odměn chce svým zaměstnancům nabídnout. Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou poskytovat nepeněžní plnění v podobě benefitů, jsou omezeni daňovou uznatelností a velikostí zdrojů.

V ČR se systém benefitů řídí různými právními předpisy. Mezi základní patří zákoník práce. Poskytování a příjem benefitů upravuje také zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

*"Účetnictví tvoří metodicky ucelený systém informací jak o finančním hospodaření, tak i o výsledku hospodaření podnikatelského subjektu. Úkolem účetnictví je věrně a poctivě zaznamenat ekonomickou realitu podnikatelského subjektu a poskytovat ekonomické informace uživatelům. Účetní jednotkou je subjekt, za který je nutno sledovat stav a pohyb majetku a zjišťovat výsledek hospodaření, je nositelem účetnictví. Účetní jednotky účtují podvojnými zápisy o skutečnostech, které jsou předmětem účetnictví, do období, s nímž skutečnosti časově a věcně souvisí. Rovněž jsou povinny vést jedno účetnictví za účetní jednotku jako celek, v peněžních jednotkách české měny. Účetním obdobím je nepřetržitě po sobě jdoucích dvanáct měsíců, není-li stanoveno jinak. Účet (konto) je základním třídícím znakem účetnictví. Zřízením účtu otvíráme možnost odděleného zachycování údajů o hospodářských jevech týkajících se právě jedné položky aktiv nebo pasív. Účet může mít různou formu, nejsrozumitelnější je T-forma, v níž levá strana účtu se označuje Má dáti (MD, Debet, Na vrub), pravá strana slovem Dal (D, Kredit, Ve prospěch). Účty evidující majetek podniku z hlediska formy, v níž je vázán (účty aktivní) a z hlediska zdrojů jeho krytí (účty pasivní) jsou základem sestavení rozvahy, souhrnné je nazýváme **účty rozvahové**. Účetnictví musí zachytit i samostatné sledování nákladů a výnosů spojených s podnikatelskou činností, aby bylo možno zjistit výsledek hospodaření v podrobné struktuře a analyzovat vlivy, které na jeho výši působily (účty nákladů a výnosů) souhrnně účty výsledkové."⁵*

Práce neobsahuje vyčerpávající informace o všech poskytovaných benefitech, ale o těch nejpoužívanějších. Benefity jsou řazeny podle míry jejich výhodnosti.

⁵ HÓTOVÁ, R., *Účetnictví*, s. 3, Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2005, ISBN 80-248-837-4.

3.1 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

Poskytování stravování je snad nejrozšířenějším benefitem, který nabízí většina zaměstnavatelů všem svým zaměstnancům. Stravování zaměstnanců může mít vliv na produktivitu práce, zdravotní stav zaměstnanců, sociální soudržnost a motivaci k práci. Zaměstnavatel musí podle zákoníku práce umožnit svým zaměstnancům během pracovní doby stravování. Zaměstnavatel provozuje vlastní jídelnu nebo podporuje stravování pomocí prodeje stravenek.

Zaměstnavatelé mohou přispívat na stravování a nápoje všem zaměstnancům ve dvojím daňovém režimu:

1. jde o příspěvek daňově zvýhodněn, jedná se o výdaj na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů,⁶ často se také zaměstnavatelé zavazují k příspěvku ze sociálního fondu na některou z forem závodního stravování (např. náhradní stravování zajišťovaného u jiných subjektů, formou studených nebo zmražených jídel),
2. jde o příspěvek ze sociálního fondu, který není daňově zvýhodněn.

Daňově zvýhodněnými jsou výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvku na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů⁷. Zvýhodněné je stravné poskytované až **do výše 55% ceny jednoho jídla** za jednu směnu, **maximálně však do výše 70% stravného** vymezeného pro zaměstnance⁸ **při trvání pracovní cesty 5 – 12 hodin**. Pro rok 2010 je výše stravného 61 Kč, tudíž maximálně uznatelná částka činí **42,70 Kč** (tj. 70% z 61 Kč).

Příspěvek lze uplatnit jako výdaj, pokud zaměstnanec odpracuje alespoň 3 hodiny směny a nebo na další jídlo za zaměstnance, pokud délka směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci bude delší než 11 hodin.

Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

⁶ § 24 odst. 1 ZDP

⁷ § 24 odst. 2, písm. j) bod 4 ZDP

⁸ § 6 odst. 7 písm. a) ZDP

Poskytování nápojů na pracovišti jako ochranný nápoj (káva, čaj, voda, pivo...) je výdajem daňovým, protože je zaměstnavatel povinný zabezpečit zaměstnancům ochranné nápoje (v horkých a chladných provozech).⁹

Nedaňovým výdajem je příspěvek na další část hodnoty stravy placený ze sociálního fondu, který si zaměstnavatel zřídil a také poskytování nápojů, které nejsou ochranným nápojem.

Hodnota stravování a nealkoholických nápojů jako nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům je bez ohledu na hodnotu těchto nepeněžních plnění od daně z příjmů fyzických osob plně osvobozena¹⁰ a není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Peněžní příspěvky nejsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny a jsou součástí základu daně výše uvedeného pojistného.

Příklad č. 1

Zaměstnavatel se rozhodl hradit svým zaměstnancům stravování formou stravenek až do výše 75 % z ceny stravného. Stravenky mají hodnotu 80,- Kč. Daňově uznatelná výše na jednu stravenku je tedy 42,70 Kč (55 % - max. do 70 % hodnoty stravného při cestě 5 – 12 hodin) a daňově neuznatelná výše činí 17,30 Kč. Zaměstnanec hradí 20 Kč a to formou srážky ze mzdy.

Text	Částka	Má dátí	Dal
Nákup stravenek na fakturu (2 000 ks x 80,- Kč)	160 000,-	213	321
Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců do limitu (ve výši 55 % z hodnoty stravného)	85 400,-	527	213
Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců nad limit	34 600,-	528	213
Prodej stravenek zaměstnancům formou srážky ze mzdy	40 000,-	331	213
Úhrada dodavatelské faktury za stravenky z bankovního účtu	160 000,-	321	221

⁹ § 12 zákona č. 262/2002 Sb., Zákoník práce

¹⁰ § 6 odst. 9 písm. b) ZDP

3.2 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění jsou mimořádně zvýhodněné, proto jsou na straně zaměstnavatelů velmi rozšířené.

Smyslem penzijního připojištění je zachování životní úrovně zaměstnance i po odchodu do starobního důchodu. Stát proto penzijní připojištění podporuje formou státního příspěvku zaměstnanci a daňových úlev pro zaměstnavatele, proto lze příspěvek na penzijní připojištění použít jako účinný motivátor a nástroj optimalizace mzdových nákladů. Průzkumy ukazují, že použitím příspěvku na penzijní připojištění může zaměstnavatel ušetřit až 48 % nákladů v porovnání se mzdou¹¹. Penzijní připojištění by se mělo stát jedním z pilířů důchodové reformy. Jak bylo uveřejněno v Hospodářských novinách, ukládání peněz na stáří do penzijního fondu se v České republice přestává vyplácet. Způsobují to nízké úroky, které se blíží k 0. Proto mladí lidé raději spoří na jiných, než penzijních účtech.

Smyslem životního pojištění je ochrana v případě nenadálých životních situací, ale také možnost investování volných finančních prostředků a jejich zhodnocení. Životní pojištění se stává vynikající součástí stabilizační zaměstnanecké politiky a také optimalizačním prvkem pro řízení finančních toků. Pojištění zvyšuje celkovou spokojenost a pozitivně ovlivňuje výkonnost zaměstnance.

S účinností od roku 2008 došlo ke sloučení limitů pro daňové osvobození částek hrazených zaměstnavatelem zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění. Současně je pro daňové osvobození zaveden limit v absolutní částce, a to v úhrnu pro **obě pojištění maximálně do výše 24 000 Kč ročně** od téhož zaměstnavatele.¹²

Pokud je příslušné plnění plynoucí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo sjednáno mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v individuální smlouvě, pak je výdaj spojený s tímto plněním výdajem daňově účinným a to bez limitu, tedy snižuje základ daně zaměstnavatele.¹³

Od daně z příjmů fyzických osob je osvobozen příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění se státním příspěvkem **poukázaný na účet** zaměstnance **u**

¹¹ podle průzkumu Sodexo

¹² § 6 odst. 9 písm. p) ZDP

¹³ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP

penzijního fondu. Ve smlouvě o pojištění musí být sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zvláštního právního předpisu o pojistné smlouvě, kromě zaměstnavatele, který pojistné hradil.¹⁴ V úhrnu je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen příspěvek maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Příjem nad uvedený limit je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob a vyměřovacím základem pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.¹⁵

Příklad č. 2

V kolektivní smlouvě je sjednán příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění. Zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění 3 % a na životní pojištění 2 % z vyměřovacího základu zaměstnance na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Zaměstnancova hrubá mzda činí 14 800,- Kč.

Text	Částka	Má dáti	Dal
Úhrada příspěvku na penzijní připojištění (3 % ze 14 800,- Kč)	444,-	527	221
Úhrada příspěvku na životní pojištění (2 % ze 14 800,- Kč)	296,-	527	221

3.3 Školení, doškolování, vzdělávání

Pro zaměstnance jsou vzdělávací kurzy a školení především dobrou investicí do budoucna a zároveň cestou ke zvýšení kvalifikace a zvýšení ceny jejich práce na trhu. Nejčastěji jsou využívány jazykové kurzy. Součástí kolektivních smluv či vnitřních předpisů, popř. individuálních smluv jsou ustanovení týkající se výchovy a vzdělání zaměstnanců.

Zaměstnavatel je oprávněn uložit svému zaměstnanci účast na školení, studiu nebo jiném kvalifikačním kurzu, a ten je povinen prohlubovat svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Prohlubováním kvalifikace je její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje i její udržování a obnovování.

¹⁴ § 6 odst. 9 písm. p) ZDP

¹⁵ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
§ 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

3.3.1 Školení zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele

Od 1. 1. 2009 jsou daňovými výdaji také výdaje vynaložené na provoz vlastního vzdělávacího zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se považují¹⁶ za výkon práce nebo výdaje na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti.¹⁷ Proto se dále nezkoumá, zda se jedná o zvyšování kvalifikace, ale podmínky, za nichž je vzdělávání dosahováno. Tento benefit je tudíž plně zvýhodněn.

Částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele jsou na straně zaměstnance nepeněžním příjmem. Nepeněžní plnění je osvobozené od daně z příjmů a není součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.¹⁸ Osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem.¹⁹

Pro daňovou uznatelnost je důležitou podmínkou, že rozvoj zaměstnanců souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

3.3.2 Školení zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty

Zaměstnavatel zabezpečuje zvyšování kvalifikace pomocí jiných subjektů (soukromých škol). Pokud je splněna podmínka zvýšení kvalifikace zaměstnance nezbytná pro výkon dané činnosti nebo funkce, pak výdaje na dosažení takového vzdělání jsou výdaji daňově účinnými, tudíž jde o náklad vynaložený na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů zaměstnavatele.²⁰

Částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a související s předmětem činnosti zaměstnavatele jsou na straně zaměstnance nepeněžním příjmem plně osvobozeným od daně z příjmů a není součástí vyměřovacího

¹⁶ § 230 zákoníku práce

¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb.

¹⁸ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹ § 6 odst. 9 písm. a) ZDP

²⁰ § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP

základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.²¹ Toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem.²²

3.3.3 Možnost užívat vzdělávací zařízení jako nepeněžní plnění

Nejedná se o odborný rozvoj zaměstnanců, jde o nepeněžní plnění ve formě možnosti užívat vzdělávací zařízení, plnění plynoucí ze sociálního fondu na kurzy, školení apod. Vzdělání svým zaměřením nesouvisí s podnikáním, není dohodnuto nebo sjednáno jako pracovněprávní nárok a tudíž je daňově neuznatelným výdajem.²³

Příspěvky poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v nepeněžní nebo peněžní podobě tak, aby šlo o částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které zaměstnanec vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel.²⁴ Částky vynaložené zaměstnavatelem na zvyšování kvalifikace mohou být osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob jen za uvedených podmínek:

- půjde-li o nepeněžní plnění spočívající v možnosti používat vzdělávací zařízení,
- částky budou uhrazeny zaměstnavatelem z nedaňových výdajů, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění.²⁵

Tyto příjmy nejsou součástí vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Částky vynaložené na zvyšování kvalifikace zaměstnanců hrazené z daňově uznatelných výdajů, pokud je tak sjednáno v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo vznikl jako pracovněprávní nárok, půjde u zaměstnance o zdanitelný příjem ze závislé činnosti.

²¹ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

²² § 6 odst. 9 písm. a) ZDP

²³ § 25 odst. 1 písm. h) ZDP

²⁴ § 6 odst. 7 písm. c) ZDP

²⁵ § 6 odst. 9 písm. d) ZDP

V případě, že by šlo o peněžní plnění, byly by takové peněžní příjmy zdaňovány jako příjem fyzické osoby a staly by se vyměřovacím základem pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

3.3.4 Příspěvky a příplatky na vzdělání jako dohodnutý nebo sjednaný pracovněprávní nárok

Jedná se o příspěvky zaměstnavatele na vzdělání zaměstnanců v oborech, které nesouvisí s jeho podnikáním.

Pokud jsou příspěvky na specifikované vzdělávání zaměstnanců dohodnuty nebo sjednány jako pracovněprávní nárok vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, je výdaj zaměstnavatele na tento příspěvek výdajem daňovým.²⁶

Příjem vznikající zaměstnanci se od daně z příjmů fyzických osob neosvobozuje a je tudíž součástí dílčího základu daně z příjmů a vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Příklad č. 3

Zaměstnanec jazykové školy se zúčastnil odborného jazykového kurzu a kurzu výpočetní techniky. Zaměstnavatel také umožnil a zaplatil zaměstnanci kurz sebeobrany. Kurzy sebeobrany jsou hrazeny ze sociálního fondu.

Text	Částka	Má dáti	Dal
Dodavatelská faktura na jazykový kurz	12 300,-	518	321
Dodavatelská faktura na kurz výpočetní techniky	1 400,-	518	321
Výpis z bankovního účtu			
a. úhrada jazykového kurzu	12 300,-	321	221
b. úhrada kurzu výpočetní techniky	1 400,-	321	221
Úhrada kurzu sebeobrany hotově	1 800,-	427	211

²⁶ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP

3.4 Použití majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel umožňuje používat zaměstnancům svůj majetek k soukromým potřebám.

3.4.1 Poskytnutí služebního auta i pro soukromé účely zaměstnance

Jde o způsob motivování pracovníků formou bezplatného poskytnutí motorového vozidla též k soukromým účelům. Většinou se poskytuje zaměstnancům na řídících pozicích.

Z daňového hlediska nemá poskytnutí služebního motorového vozidla na straně zaměstnavatele vliv na daňový základ.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k užívání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši **1 % vstupní ceny vozidla** za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta DPH, pro účely tohoto ustanovení se vstupní cena o tuto daň zvýší. Je-li částka považovaná za příjem zaměstnance nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši **1 000 Kč**. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel i pro soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce současně více motorových vozidel i pro soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Vstupní cenou vozidla se pro účely tohoto ustanovení rozumí vstupní cena uvedená v §29 odst. 1 až 9.²⁷

Tento nepeněžní příjem zaměstnance je součástí vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Při užívání motorového vozidla i pro soukromé účely mohou vzniknout tyto varianty:

- *Náklady na pohonné hmoty spotřebované při soukromých jízdách platí zaměstnanec.*
Tento případ nemá vliv na základ daně u zaměstnavatele. Zaměstnanec si pohonné hmoty platí sám, proto je jeho základem daně pouze 1 % ze vstupní ceny vozidla a tato částka je také součástí vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

²⁷ § 6 odst. 6 ZDP

- *Náklady na pohonné hmoty spotřebované při soukromých jízdách platí zaměstnavatel.*
Náklady na pohonné hmoty nejsou daňovým výdajem (platí ze zisku, ze sociálního fondu). Toto nepeněžní plnění v hodnotě 1 % ze vstupní ceny vozidla a částky za pohonné hmoty je pro zaměstnance příjmem ze závislé činnosti, tedy součástí vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.
- *Náklady na pohonné hmoty platí zaměstnavatel - v pracovní aj. smlouvě však je tato platba (v nějaké výši nebo podle nějakého algoritmu výpočtu) uvedena jako naturální součást mzdy.²⁸*

Tyto náklady jsou sjednané jako naturální mzda, proto jsou daňovým výdajem. Zaměstnanci se zvyšuje příjem ze závislé činnosti. Součástí vyměřovacího základu pro pojištění je 1 % ze vstupní ceny vozidla i hodnota naturální mzdy.

- *V pracovní smlouvě je jako sjednaný pracovněprávní nárok dohodnuto, že zaměstnavatel platí zaměstnanci určenou paušální nebo bezlimitní částku na „soukromé užití vozidla“.*

Takto sjednané náklady jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem.²⁹ U zaměstnance se jedná o příjem ze závislé činnosti. Součástí vyměřovacího základu pro pojištění je 1 % ze vstupní ceny vozidla i hodnota pracovněprávního nároku.

3.4.2 Používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel umožňuje vedoucím zaměstnancům používat další majetek k jejich soukromému využití, např. služební telefon a notebook. Součástí tohoto benefitu je také půjčování věcí zaměstnancům.

Při použití služebního telefonu i pro soukromé účely mohou nastat tyto případy:

- *Soukromé hovory si zaměstnanec platí sám.*

Tento případ nemá žádný vliv na základ daně jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Nezahrnují se do vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

²⁸ § 24 odst. 1 ZDP

²⁹ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP

- *Soukromé hovory zaměstnance platí zaměstnavatel.*

Soukromé hovory zaměstnance (zpravidla do limitu) nejsou pro zaměstnavatele výdaji daňovými. U zaměstnance je hodnota hovorů příjmem ze závislé činnosti a součástí vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

- *Soukromé hovory zaměstnance platí zaměstnavatel jako dohodnutý pracovní právní nárok.*

Soukromé hovory zaměstnanců placené zaměstnavatelem jako dohodnutý pracovní právní nárok jsou výdaji daňovými. Hodnota hovorů je součástí daňového základu zaměstnance bez ohledu na to, zda je to pracovní právní nárok a je součástí vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel může půjčit svým zaměstnancům k jednorázovému použití nebo na vymezenou dobu stroje, výrobní zařízení a dopravní prostředky (např. ještěrku, bagr) buď zcela bezplatně, nebo pouze za úhradu nezbytných přímých nákladů (např. pohonné hmoty, mazadla apod.).

U zaměstnavatele tento benefit nemá vliv na daňový základ.

Zaměstnancův nepeněžní příjem je dílčím základem daně ze závislé činnosti a součástí vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.³⁰

Příklad č. 4

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci firemní automobil i pro soukromé účely. V kolektivní smlouvě je upraveno, že zaměstnavatel hradí náklady na pohonné hmoty ze sociálního fondu. Dále je zaměstnanci poskytnut mobilní telefon. Zaměstnanci jsou hrazeny hovory pouze do částky 1 500,- Kč/ měsíc. Nadlimitní hovory jsou zaměstnanci sráženy ze mzdy.

³⁰ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Text	Částka	Má dáti	Dal
Úhrada měsíční spotřeby pohonných hmot zaměstnance	5 324,-	427	221
Faktura za telefonní hovory	2 336,-		321
a. telefonní hovory do limitu	1 500,-	518	
b. telefonní hovory nad limit – srážka ze mzdy	836,-	331	
Úhrada faktury za telefonní hovory z bankovního účtu	2 336,-	321	221

3.5 Prodej bytu zaměstnanci ³¹

Může dojít k prodeji bytu zaměstnavatelem zaměstnanci za nižší cenu, než je cena, za kterou by prodej mohl být uskutečněn na trhu nemovitostí. Rozdíl mezi cenou zjištěnou podle předpisů o oceňování a cenou nižší, za kterou byt koupil zaměstnanec, je výhodou nepeněžním příjmem zaměstnance.

U zaměstnavatele nemá prodej bytu žádný vliv na daňový základ.

Je od daně z příjmů osvobozen a z vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění vyjmut za podmínky, že zaměstnanec v daném bytě měl po dobu **dvou let** (po sobě jdoucích 24 kalendářních měsíců) před koupí bydliště. Aby uvedený nepeněžní příjem zaměstnance byl vyjmut ze zdanění daní z příjmů fyzických osob, musejí být splněny následující podmínky:

- a) jde o byt v majetku zaměstnavatele,
- b) v tomto bytě má zaměstnanec bydliště,
- c) před koupí bytu od zaměstnavatele zde měl zaměstnanec bydliště nejméně dvacet čtyři kalendářních měsíců,
- d) musí jít o zaměstnance³².

Pokud by některá z podmínek nebyla splněna, nepeněžní příjem by se stal součástí daňového příjmu zaměstnance a součástí vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

³¹ PELC,V.; Zaměstnanecké benefity v roce 2009 aneb Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance, 1. vyd. Praha: Linde Praha, a. s., 2009. s 55. ISBN 978-80-7201-754-6.

³² §6 odst. 3 ZDP

Pozor při snaze obejít zákon může nastat daňová situace popisovaná v § 23 odst. 7 ZDP; pokud se liší ceny sjednané mezi spojenými osobami od cen, které by byly sjednány mezi nezávislými osobami v běžných obchodních závazcích za stejných nebo obdobných podmínek, a není-li tento rozdíl uspokojivě doložen, může správce daně základ daně poplatníka (zaměstnavatele) o tento rozdíl zvýšit. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou být osobami spojenými kapitálově (zaměstnanec se podílí na kapitálu či hlasovacích právech druhé osoby – zaměstnavatele – s limitem alespoň 25 % takových práv), popř. mohly by být tzv. jinak spojenými osobami pro účely tohoto ustanovení ZDP.

3.6 Doprava do zaměstnání³³

Kolektivní smlouvy, statuty sociálních fondů, vnitřní předpisy obsahují ujednání, podle kterého zaměstnavatel poskytuje peněžní i nepeněžní příspěvky na dopravu do zaměstnání. Forma peněžního příspěvku je zřejmá – zaměstnavatel nakupuje například předplatné městské hromadné dopravy a případně zaměstnanec část jeho hodnoty uhradí. Zaměstnavatel vedle příspěvků na dopravu do zaměstnání může tuto dopravu zabezpečovat ve vlastní režii. Variantou je také poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek pro zaměstnance.

Výdaj je daňovým výdajem, pokud je sjednán jako pracovněprávní nárok.

Z hlediska zaměstnance je takové plnění – peněžní i nepeněžní – zdanitelným příjmem ze závislé činnosti, protože jde o příjem plynoucí v souvislosti se současným výkonem závislé činnosti. Příjem je součástí obecného základu daně zaměstnance a vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Příjmy mohou být:

- peněžní plnění - je zdanitelným příjmem tento příjem,
- nepeněžní plnění - je zdanitelným příjmem hodnota tohoto plnění vyjádřená v penězích,
- náklady na dopravu - pokud zaměstnavatel zabezpečuje dopravu do zaměstnání ve vlastní režii, jsou zdanitelným příjmem náklady na tuto dopravu.

³³ PELC,V.; Zaměstnanecké benefity v roce 2009 aneb Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance, 1. vyd. Praha: Linde Praha, a. s., 2009. s 56-58. ISBN 978-80-7201-754-6.

3.7 Věrnostní a stabilizační plnění

Jde o peněžní dary zaměstnavatele zaměstnanci poskytnuté v souvislosti se zaměstnáním a z důvodu trvání zaměstnání po určitou dobu v určitém rozsahu pracovního úvazku, nebo k určitému dni plnění mající stabilizační charakter nebo při vzniku vymezené sociální situace u zaměstnance. Plnění není zpravidla vázáno na výkon zaměstnání, má však souvislost s trváním zaměstnání.

Stabilizační příspěvky mohou mít podobu příspěvku na ubytování a energie nebo příspěvku na průměrné mzdy v době nemoci zaměstnance, příspěvek při uzavření sňatku, příspěvek při narození dítěte (příspěvek na kojeneckou a dětskou výživu všem zaměstnancům s dětmi do 2 let).

Uvedená plnění, odměny a jejich výplata je zpravidla vázána na dobu trvání pracovního poměru. Pokud je benefitní plnění pracovněprávním nárokem podle kolektivní smlouvy je výdaj na ně daňovým výdajem zaměstnavatele. V případě, že by plnění nebylo pracovněprávním nárokem, nebyl by výdaj a něj výdajem daňovým.

Peněžní příspěvky vyplácené zaměstnancům ze sociálního fondu jsou příjmem zaměstnance ze závislé činnosti a součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pokud byl příspěvek poskytnut požiteli starobního nebo plného invalidního důchodu – bývalému zaměstnanci – po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání, do vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotního pojištění se nezahrnuje.

Příklad č.5

V kolektivní smlouvě je upravena problematika věrnostního plnění. Zaměstnavatel poskytl svému zaměstnanci příspěvek na ubytování 13 000 Kč a také příspěvek při narození dítěte ve výši 8 000 Kč.

Text	Částka	Má dáti	Dal
Příspěvek na ubytování přiznané zaměstnanci ve mzdě	13 000,-	427	331
Příspěvek při narození dítěte přiznané zaměstnanci ve mzdě	8 000,-	427	331

3.8 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Podle Zákoníku práce má každý zaměstnanec nárok na dvacet dnů dovolené. Horní hranice poskytnutých dnů navíc není stanovena, ale většina zaměstnavatelů nabízí svým zaměstnancům 25 dní placené dovolené. Zaměstnavatelé také umožňují svým zaměstnancům volno na léčení (Sick days), kdy včasné kratší léčení je výhodnější, než dlouhodobá nemoc. Zaměstnanci by mohli volno na léčení zneužívat, proto zaměstnavatel stanoví roční limit těchto dní (zpravidla max. 5 dní za rok).

Jestliže je prodloužená dovolená jako pracovněprávní nárok dohodnuta v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele, je výdaj na toto plnění daňovým výdajem zaměstnavatele.³⁴ V případě, že by nebyla sjednána jako pracovněprávní nárok, nebyl by výdaj na ni výdajem daňovým.

Pro zaměstnance je prodloužená dovolená příjmem ze závislé činnosti³⁵ a součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Příklad č. 6

V kolektivní smlouvě se zaměstnavatel zavázal poskytnout zaměstnancům 3 dny pracovního volna navíc. Přestože nejsou zdravotní dny volna upraveny v kolektivní smlouvě, zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům čerpat 2 dny na domácí léčení.

Text	Částka	Má dáti	Dal
Zaměstnanci byly přiznány 3 dny dovolené navíc	1 986,--	521	331
Zaměstnanec využil 2 dny volna na domácí léčení	1 324,--	427	331
Zaměstnanci byla uhrazena mzda	13 240,--	331	221

³⁴ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP

³⁵ § 6 odst. 1 písm. d) ZDP

3.9 Zdravotnická zařízení

Zaměstnavatel zajišťuje pro své zaměstnance preventivní péči uzavřením smlouvy o poskytování závodní preventivní péče se zdravotnickým zařízením, nebo může mít vlastní zdravotní zařízení (v dnešní době méně obvyklé). V případě vlastního zdravotnického zařízení zaměstnanci navštěvují tzv. závodního lékaře. Zaměstnavatel může svým zaměstnancům zabezpečovat i např. vitaminové a obdobné přípravky k posílení organismu, různá očkování, rehabilitaci, rehabilitační pomůcky, lázeňské pobyty, lázeňské procedury, výrobu ortopedických pomůcek a brýlí, poskytnutí kontaktních čoček, zhotovení zubních protéz, ošetření zubů, odstranění kosmetických vad aj.

3.9.1 Užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění

Nepeněžní plnění znamená, že zaměstnavatel zboží nebo službu zaplatí přímo zdravotnickému zařízení a pak poskytne zaměstnanci, nebo mu předá poukázku, na kterou lze takové zboží či službu odebrat nebo čerpat. Poukázka je zde dokladem o zaplacení zboží nebo služby zaměstnavatelem a zaměstnanec pak čerpá službu nebo odebere zboží.

Zaměstnavatel poskytuje toto nepeněžní plnění ze sociálního fondu nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů a tedy nemohou být výdaji daňovými.³⁶

Nepeněžní plnění jsou od daně z příjmů fyzických osob na straně zaměstnance osvobozené a tudíž nejsou součástí vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Za plnění zaměstnavatele zaměstnanci se považuje i stejné plnění poskytnuté rodinným příslušníkům zaměstnance, platí daňové a odvodové osvobození též pro tyto rodinné příslušníky.

V případě peněžních příjmů ze sociálního fondu jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, jsou zdaňovány jako příjmy ze závislé činnosti podle ustanovení § 6 zákona o daních z příjmů. Takové příjmy jsou tedy součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.³⁷

³⁶ § 25 odst. 1 písm. h) ZDP

³⁷ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

3.9.2 Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky

V kolektivních smlouvách, zásadách sociálních fondů nebo individuálních smlouvách jsou také dohodnuty peněžní příplatky ze sociálního fondu na zdravotní péči nebo zdravotní pomůcky. Nejde přitom o nepeněžní plnění formou užití zařízení.

Jsou-li tyto výdaje sjednány jako pracovněprávní nárok, je takový výdaj pro zaměstnavatele výdajem daňovým. Nejsou-li tyto výdaje sjednány jako pracovněprávní nárok jedná se o výdaje ze sociálního fondu a u zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

U zaměstnance je příplatek na zdravotní péči příjmem ze závislé činnosti a součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.³⁸

Příklad č. 7

Zaměstnavatel zaplatil vedoucím pracovníkům víkendový lázeňský pobyt. Všem zaměstnancům jsou poskytnuty poukázky na nákup vitamínů k posílení organismu a také proplacená první dávka očkování proti hepatitidě. Očkování si zaměstnanci nejdříve uhradí sami a posléze dají účet k proplacení zaměstnavateli. Zaměstnavatel hradí svým zaměstnancům toto očkování formou srážky ze mzdy.

Text	Částka	Má dáti	Dal
Víkendový lázeňský pobyt pro vedoucí pracovníky hrazen hotově (8 x 2 770,-)	22 160,-	427	211
Faktura za poukázky na nákup vitamínů (83 x 200,- Kč)	16 600,-	427	321
Úhrada faktury za poukázky z bankovního účtu	16 600,-	321	221
Proplacení první dávky očkování (83 x 1 500,- Kč)	124 500,-	427	333
Úhrada očkování z bankovního účtu (83 x 1 500,- Kč)	124 500,-	333	221

§ 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

³⁸ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

3.10 Kultura, sport

Zaměstnavatel může přispívat na užití tělovýchovných a sportovních zařízení provozovaných společnostmi nebo jiným subjektem, pořádat kulturní, tělovýchovné a sportovní akce ve vlastní režii nebo pořádané jinými subjekty.

Kulturními akcemi jsou např. divadelní a filmová představení, návštěva výstav, muzeí a jiných památek, vánoční večírek pořádaný pro zaměstnance v restauraci, návštěva knihoven apod. V případě sportu může jít o pronájmy tělocvičen, hřišť, sportovišť, bazénů a příspěvky na vstupné do takových zařízení (vstupenky do bazénů, posiloven, wellness center, sportovních klubů aj.).

3.10.1 Příspěvky na kulturní akce a sport jako nepeněžní plnění

Nepeněžní plnění hradí zaměstnavatel ze sociálního fondu.³⁹

Příjmy z nepeněžních plnění jsou na straně zaměstnance osvobozeny⁴⁰ od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění⁴¹.

3.10.2 Příplatky na kulturní akce a sport jako peněžní plnění

Tento výdaj je výdajem ze sociálního fondu a u zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk, výdajem, který není výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Pokud je tento příplatek na kulturní akce a sport sjednán jako pracovněprávní nárok je výdajem daňovým.

U zaměstnance se jedná o příjem ze závislé činnosti a je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění⁴².

³⁹ § 25 odst. 1 písm. h) ZDP

⁴⁰ § 6 odst. 9 písm. d) ZDP

⁴¹ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁴² § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Příklad č. 8

Zaměstnavatel v daném roce uskutečnil následující akce: firemní ples, zaměstnanecké bruslení, návštěva muzikálu a vánoční večírek. Dále pronajímá zaměstnancům na každou sobotu plavecký bazén a to na 2 hodiny.

Text	Částka	Má dáti	Dal
Celkové náklady na firemní ples	85 349,-	427	221
Pronájem ledové plochy	2 900,-	427	221
Celkové náklady na muzikál (doprava, vstupenky) (60 x 890,-)	53 400,-	427	221
Celkové náklady na vánoční večírek	134 526,-	427	221
Pronájem plaveckého bazénu (2 x 500,- x 51)	51 000,-	427	221

3.11 Příspěvky na rekreaci

Rekreace je formou odpočinku a nabytí nových sil do další práce. Zaměstnavatelé přispívají svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty a zájezdy v tuzemsku i v zahraničí. Mohou také přispívat na ozdravné pobyty dětí – dětskou rekreaci, školy v přírodě, lyžařské kurzy, popřípadě jiné povinné výcvikové kurzy pořádané v rámci školní výuky.

3.11.1 Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům rekreaci zabezpečovanou třetími subjekty, nebo samostatně zaměstnancem. Výdaj na tuto rekreaci je výdajem ze sociálního fondu.

Nepeněžní plnění poskytována ze sociálního fondu ve formě možnosti používat rekreační zařízení jsou od daně z příjmů fyzických osob na straně zaměstnance osvobozena.⁴³ Pokud však jde o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Přitom jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se považuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance. Nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.³⁸

⁴³ § 25 odst. 1 písm. h) ZDP

3.11.2 Příplatky na rekreaci

V kolektivních smlouvách, zásadách sociálních fondů nebo individuálních smlouvách jsou také dohodnuty peněžní příplatky na rekreaci.

Jde o plnění v peněžní podobě zaměstnancům či jejich rodinným příslušníkům. Pokud je výdaj sjednán jako pracovněprávní nárok, je takový výdaj výdajem daňovým. Pokud není pracovněprávním nárokem, potom je hrazen ze sociálního fondu.

Příjem u zaměstnance je příjmem ze závislé činnosti. Příjem je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.³⁸

3.11.3 Rekreace formou užití vlastního rekreačního zařízení

Zaměstnavatel je majitelem rekreačního zařízení a umožňuje svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům užití tohoto zařízení zdarma, nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá.

Výdaje na provoz rekreačního zařízení jsou daňovým výdajem do výše zdanitelných příjmů, jež z provozování zařízení plynou.

Příjem zaměstnance, jež používal rekreační zařízení zdarma, nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá, je od daně z příjmů osvobozena a není součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.⁴⁴

Příklad č. 9

Zaměstnavatel zaplatil zaměstnanci dovolenou.

Text	Částka	Má dáti	Dal
Zaměstnanec předložil doklady o zaplacení dovolené	19 700,-	427	333
Proplacení zaměstnanci dovolenou v hotovosti	19 700,-	333	211

⁴⁴ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

3.12 Shrnutí daňových a odvodových podmínek

Tab. 3.1 Daňové zvýhodnění benefitů z pohledu **zaměstnavatele**.

Benefit	Daňové zvýhodnění (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů)
Prodej bytu zaměstnanci	nemá vliv na daňový základ
Služební automobil i pro soukromé účely	nemá vliv na daňový základ
Mimořádně výhodné	
Poskytnutí stravného do zákonné výše	daňově výhodné (§ 24 odst. 2)
Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění	daňově výhodné (§ 24 odst. 2)
Školení zaměstnanců – zvyšování kvalifikace	daňově výhodné (§ 24 odst. 2)
Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky	daňově výhodné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 2 a 5)
Daňově výhodné jen jako sjednaný pracovně právní nárok ⁴⁵	
Příplatky na kulturní akce a sport jako peněžní plnění	daňově výhodné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5)
Rekreace – peněžní plnění – jako pracovněprávní nárok	daňově výhodné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5)
Doprava do zaměstnání – jako pracovněprávní nárok	daňově výhodné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5)
Školení zaměstnanců – nesouvisející s výkonem funkce	daňově výhodné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5)
Prodloužená dovolená	daňově výhodné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5)
Věrnostní a stabilizační plnění	daňově výhodné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5)
Daňově nevýhodné	
Poskytnutí stravného nad zákonnou výši	daňově nevýhodné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4)
Užití zdravotních zařízení jako nepeněžní plnění	daňově nevýhodné (§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2)
Příspěvky na kulturní akce a sport jako nepeněžní plnění	daňově nevýhodné (§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1)
Rekreace – nepeněžní plnění	daňově nevýhodné (§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2)

⁴⁵ Nejsou-li tyto benefity sjednány jako pracovněprávní nárok, jsou výdaji nedaňovými. Tudíž by se pro zaměstnavatele zařadili do daňově nevýhodných.

Tabulka 3.2 Daňově a odvodové zvýhodnění benefitů z pohledu **zaměstnance**.

Benefit	Daňové hledisko (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů)	Odvod sociálního a zdravotního pojištění zaměstnancem
Daňově výhodné		
Příspěvky na stravování	daňově výhodné (§ 6 odst. 9 písm. b) a c))	neodvádí pojištění
Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění	daňově výhodné (§ 6 odst. 9 písm. p))	pokud je souhrn příspěvků do limitu 24 000 Kč, tak se pojistné neodvádí, při překročení tohoto limitu se odvádí pojistné z částky nad 24 000 Kč
Školení zaměstnanců – zvyšování kvalifikace	daňově výhodné (§ 6 odst. 9 písm. a))	neodvádí pojištění
Nákup bytu od zaměstnavatele	daňově výhodné (§ 6 odst. 3)	neodvádí pojištění
Užití zdravotních zařízení jako nepeněžní plnění	daňově výhodné (§ 6 odst. 9 písm. d))	neodvádí pojištění
Příspěvky na kulturní akce a sport jako nepeněžní plnění	daňově výhodné (§ 6 odst. 9 písm. d))	neodvádí pojištění
Rekreace – nepeněžní plnění	daňově výhodné (§ 6 odst. 9 písm. d))	neodvádí pojištění
Daňově nevýhodné		
Školení zaměstnanců – nesouvisející s výkonem funkce	daňově nevýhodné – součástí dílčího základu daně	odvádí pojištění
Služební automobil i pro soukromé účely	daňově nevýhodné (§ 6 odst. 6)	odvádí pojištění – vyměřovacím základem je 1 % ze VC vozidla, je-li částka nižší než 1 000 Kč považuje se za příjem zaměstnance částka 1 000 Kč.
Doprava do zaměstnání	daňově nevýhodné (§ 6 odst. 1 písm. d))	odvádí pojištění
Věrnostní a stabilizační plnění	daňově nevýhodné (§ 6 odst. 1 písm. d))	odvádí pojištění
Prodávající dovolená	daňově nevýhodné (§ 6 odst. 1 písm. d))	odvádí pojištění
Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky	daňově nevýhodné (§ 6 odst. 1 písm. d))	odvádí pojištění
Příplatky na kulturní akce a sport jako peněžní plnění	daňově nevýhodné (§ 6 odst. 1 písm. d))	odvádí pojištění
Rekreace – peněžní plnění	daňově nevýhodné (§ 6 odst. 1 písm. d))	odvádí pojištění

4 Benefity ve vybraném podniku

4.1 Charakteristika vybraného podniku

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala společnost Meopta-optika, s. r. o. se sídlem v Přerově.

Meopta je společnost s dlouholetou a bohatou tradicí v oblasti výroby vysoce kvalitních opto-mechanických přístrojů určených pro komerční uživatele, pro použití v průmyslu i pro speciální nasazení. Meopta od svého počátku vyrábí nebo vyráběla fotoaparáty, zvětšovací přístroje, snímací filmové kamery, projektory, diaprojektory, dalekohledy a laserové nivelační soupravy pro geodetické práce.

Historie Meopty začíná v roce 1933, kdy byla v Přerově založena firma Optikotechna. Počáteční výroba čoček a kondenzorů⁴⁶ se brzy rozšířila o zvětšovací přístroje, tmelené čočky, jednoduchou optiku, dalekohledy, puškohledy, promítací přístroje a fotografické přístroje Flexaret. V roce 1936 Optikotechna rozšířila výrobní prostory, aby byla schopna pokrýt rychle roustoucí poptávku po výrobcích. Po skončení války došlo k přejmenování firmy na národní podnik Meopta. V dalších letech byla navržena a vyvinuta řada nových výrobků, která pomohla vybudovat značce Meopta skvělé jméno po celém světě. Od roku 1971 dochází k výraznému nárůstu vojenské výroby, která dominovala až do roku 1989, kdy byla náhle ukončena. V letech 1989 – 1990 se vojenská výroba rapidně klesla ze 75 % na 0 %. V roce 1991 Meopta uskutečnila první krok směrem k privatizaci vytvoření akciové společnosti. 21. března 1991 byla Meopta zapsána do obchodního rejstříku u Krajského soudu v Ostravě.

V současné době areál Meopty zaujímá plochu 135 000 m². Z celkové výrobní plochy 77 000 m² pak 26 000 m² představují prostory vybavené nejmodernější vzduchotechnikou.

Meopta-optika, s. r. o. je nadnárodní společností. V České republice zaměstnává 2031 zaměstnanců. Zaměstnancům nabízí zastoupení v oblastech ekonomika a finance,

⁴⁶ Kondenzor (z latinského *condenso*, zhušťuji) je větší spojná čočka nebo soustava čoček, která slouží k soustředění světla do rovnoměrného a rovnoběžného svazku. Užívá se v promítacích a zvětšovacích přístrojích, u mikroskopů, u světlometů, signálních svítidel apod. Účelem kondenzoru je zachytit co největší část světla určitého zdroje (žárovka, výbojka, LED) a vytvořit z něho rovnoběžný svazek s rovnoměrnou intenzitou světla v celém jeho průřezu. Kondenzory mohou být běžně skleněné ploskovypuklé čočky.

engineering, informační technologie, logistika, marketing, obchod, řízení jakosti, řízení lidských zdrojů, služby a správa majetku, výroba, výzkum a vývoj.

Meopta se stala partnerem projektu „Inovace výuky komunikativních dovedností v angličtině“, který realizuje Univerzita Palackého v Olomouci s cílem pomoci studentům této univerzity zlepšit jejich praktické komunikační dovednosti v angličtině. Dále spolupracuje se školami Střední průmyslová škola, Havlíčkova 2, Přerov a Střední škola technická, Kouřilíkova 8, Přerov. Spolupráce s těmito školami zahrnuje:

- každoroční dlouhodobé provozní praxe studentů,
- smlouvy pro vybrané studenty,
- přítomnost specialistů společnosti při závěrečných zkouškách,
- konzultace učebních osnov v návaznosti na uplatnitelnost absolventů v praxi,
- společné propagační materiály,
- zapůjčení vybraných strojů,
- finanční podpora v konkrétních případech.

Kromě středních škol také dlouhodobě spolupracuje s Přírodovědeckou fakultou UP v Olomouci v oblastech:

- praxe studentů jako jednosemestrální volitelný předmět,
- bakalářské a diplomové práce,
- účast vybraných studentů na evropských veletrzích,
- motivační program, projekty a granty.

4.2 Benefity v Meoptě

Zaměstnanecké benefity jsou v Meoptě upraveny v kolektivní smlouvě platné od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2011. Kolektivní smlouva je základním dokumentem, který upravuje pracovní podmínky, podmínky pro zaměstnávání zaměstnanců, jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, pravidla péče o zaměstnance, vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Kolektivní smlouva přibližuje pravidla pro odměňování zaměstnanců. Jde o smlouvu mezi základní organizací Odborového svazu pracovníků KOVO Meopta Přerov a společností Meopta-optika, s. r. o., Meomed s. r. o. a Meopta Systems, s. r. o..

4.2.1 Závodní stravování

Stravování zaměstnanců je zajišťované závodní jídelnou v první i druhé pracovní směně. První pracovní směna je od 6:00 do 14:00, druhá pracovní směna začíná ve 14:00 a končí ve 22:00. Stravování je poskytované jak současným zaměstnancům, tak i bývalým zaměstnancům ve starobním důchodu. Jídelna připravuje 6 druhů poledních jídel (z toho jedno dietní) a 4 večerní jídla. Společnost přispívá ve výši a rozsahu maximálně umožněném podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

4.2.2 Penzijní připojištění

Společnost nabízí příspěvek na penzijní připojištění zaměstnancům, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem „Pracovní smlouvu“ a od vzniku pracovního poměru již uplynula doba **dvou let** nepřetržitého zaměstnání. Do nepřetržitého zaměstnání se nepočítá doba odpracovaná na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Do doby nepřetržitého zaměstnání se započítává stav k 31. 12. daného roku a platí po celý následující rok. Výpočet doby provádí personální úsek. Příspěvek je zaměstnanci přiznán nejdříve se mzdou za kalendářní měsíc, kdy na tento příspěvek vznikl nárok, zpětně poskytnutí příspěvku nelze nárokovat. Nárok na příspěvek nevzniká v kalendářním měsíci, ve kterém nemá zaměstnanec příjem a zaniká v posledním kalendářním měsíci trvání hlavního pracovního poměru.

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na penzijní připojištění za podmínky, že si zaměstnanec sám spoří minimálně 100,- Kč/měsíc a jeho měsíční příspěvky jsou sráženy z jeho příjmů plynoucích mu z hlavního poměru k zaměstnavateli („Dohoda o srážkách“).

Tab. 4.1 Výše příspěvku na penzijní připojištění

Počet odpracovaných let	Výše příspěvku
Od 2 do 5 let	Ve výši 3 % vyměřovacího základu na sociální pojištění, max. 100,- Kč měsíčně
Od 5 do 10 let	Ve výši 3 % vyměřovacího základu na sociální pojištění, max. 200,- Kč měsíčně
10 a více let	Ve výši 3 % vyměřovacího základu na sociální pojištění, max. 300,- Kč měsíčně

Zaměstnavatel pozastavil z důvodu hospodářské recese a finanční krize v srpnu 2009 příspěvek zaměstnancům na penzijní připojištění na období maximálně jednoho roku, s platností od 1.9. 2009 do 31. 8. 2010.

4.2.3 Dny dovolené navíc

Pro zvýšení produktivity práce a větší motivaci zaměstnancům poskytuje Meopta-optika, s. r. o. týden dovolené nad rámec Zákoníku práce, tj. celkem 25 dní. Společnost také umožňuje svým zaměstnancům pracovní volno nad rámec zákonné legislativy (upraveno v zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a to buď s nárokem nebo bez nároku na náhradu mzdy.

Tab. 4.2 Pracovní volno nad rámec zákonné legislativy

Druh překážky	Rozsah pracovního volna	Náhrada mzdy
Vyšetření nebo ošetření ve specializovaných pracovištích mimo Přerov	nezbytně nutná doba až do 7,5 hodiny	ano
Vlastní svatba	2 dny, z toho 1 den k účasti na obřadu	ano, za oba dny
Svatba rodiče	1 den k účasti na svatbě	ano
Narození dítěte (převoz manželky/družky do zdravotnického zařízení a zpět)	nezbytně nutná doba	ano
Volno samoživitele - pečující o děti do 12 let věku	2 dny	ano
Volno samoživitele - pečující o děti do 10 let věku	10 dní	ne
Refundace mzdy – pouze pro zaměstnance, kteří soustavně a dlouhodobě pracují s dětmi nebo mládeží	dle trvání dětského tábora	ano

Společnost také zajišťuje pro zaměstnance předepsanou závodní zdravotní péči.

4.2.4 Kultura, sport a rekreace

Meopta-optika provozuje rekreační středisko v přírodním parku Hostýnské vrchy poblíž lyžařského areálu Tesák a města Bystřice pod Hostýnem. Rekreační středisko se skládá z jedné hlavní chaty a 14-ti samostatných chatek. Zaměstnanci zde mají možnost strávení dovolené za sníženou cenu, než je cena obvyklá. Rekreační středisko lze využívat jak v letních měsících na turistiku, tak v zimních měsících na lyžování nebo běžky.

Společnost přispívá odborové organizaci na kulturní činnost, sport a rekreaci. Společenské akce, které Meopta-optika, s. r. o. pořádá pro své zaměstnance:

- Reprezentační ples.
- „Meolympiáda“, sportovní den, na kterém zaměstnanci ukáží svou sportovní zdatnost a kolektivní spolupráci při různých druzích sportu.
- Den otevřených dveří

4.2.5 Ohodnocení zaměstnance při pracovním jubileu

Společnost poskytuje zaměstnancům peněžité ohodnocení jejich práce pro zaměstnavatele při pracovních jubileích. Maximální ohodnocení může být sníženo dle uvážení zaměstnavatele.

Tab. 4.3 Varianty ocenění při pracovním jubileu

Odpracovaná doba	Maximální částka (v Kč)	Varianta I.	Varianta II.
15 let	1 500,--	Dárkový šek	Dárkový šek
20 let	2 000,--	Dárkový šek	Dárkový šek
25 let	3 000,--	Dárkový šek 2 000,-- + 1 000 FlexiPass	Dárkový šek 2 000 + 741,-- odměna
30 let	4 000,--	Dárkový šek 2 000,-- + 2 000 FlexiPass	Dárkový šek 2 000 + 1 481,-- odměna
35 let	5 000,--	Dárkový šek 2 000,-- + 3 000 FlexiPass	Dárkový šek 2 000 + 2 222,-- odměna
40 let	6 000,--	Dárkový šek 2 000,-- + 4 000 FlexiPass	Dárkový šek 2 000 + 2 963,-- odměna
45 let	7 000,--	Dárkový šek 2 000,-- + 5 000 FlexiPass	Dárkový šek 2 000 + 3 704,-- odměna

4.2.6 Odměna nejlepším zaměstnancům

Meopta-optika, s. r. o. vyhodnocuje každoročně 10 zaměstnanců trvale vykazujících vynikající pracovní výsledky, iniciativní přístup a plnění pracovních povinností. Takto vyhodnocení zaměstnanci obdrží odměnu ve výši 10 000 Kč ve formě HolidayPass, především pro zakoupení poukazu na rekreaci.

4.2.7 Odměna zaměstnanců zařazených do nepřetržitého provozu

Zaměstnanci, kteří odpracují v nepřetržitém provozu v daném roce nejméně 6 měsíců bez přerušení a jejich pracovní poměr k datu vyplácení odměny stále trvá, obdrží odměnu v hodnotě 1 000,- Kč formou FlexiPassu. Odměna je předávána zaměstnancům v prosinci daného roku.

4.2.8 Odměna při odchodu do starobního/invalidního důchodu

Odměna při prvním skončení pracovního poměru k zaměstnavateli po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod je vyplácena zaměstnancům dle dosažených nepřetržitě odpracovaných let.

Tab. 4.4 Výše odměny při odchodu do důchodu

Počet let v zaměstnání	Maximální výše odměny	Počet let v zaměstnání	Maximální výše odměny
15 let	3 000 Kč	39 let	19 000 Kč
20 let	5 000 Kč	40 let	20 000 Kč
25 let	7 000 Kč	41 let	21 000 Kč
30 let	10 000 Kč	42 let	22 000 Kč
35 let	15 000 Kč	43 let	23 000 Kč
36 let	16 000 Kč	44 let	24 000 Kč
37 let	17 000 Kč	45 let	25 000 Kč
38 let	18 000 Kč		

Mimo tuto odměnu obdrží zaměstnanec dárkový šek v hodnotě 500 Kč.

4.2.9 Zvýhodněné volání v rámci sítě T-Mobile

Meopta poskytuje zvýhodněné telekomunikační služby a telekomunikační zařízení obchodní firmy T-Mobile Czech Republic, a. s.. Zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci využívat k plnění svých pracovních úkolů a případně pro svoji osobní potřebu SIM karty příslušející k účastnickým smlouvám. Zvýhodnění spočívá v bezplatném volání a posílání sms zpráv mezi všemi zaměstnanci, kteří tuto dohodu podepsali (vlastní zvýhodněnou SIM kartu). Služby jsou poskytovány po dobu dvou let nebo po dobu trvání pracovního vztahu mezi Meoptou a zaměstnancem.

4.3 Nový benefitní systém

Společnost uvažuje o zavedení nového benefitního systému formou cafeteria systému, proto mě pověřili zmapováním možností využití tohoto systému. Společnost chce využitím cafeteria zvýšit úroveň benefitního programu pro zaměstnance a zároveň zefektivnit způsob čerpání rozpočtu na zaměstnanecké benefity.

4.3.1 Cafeteria systém z pohledu společnosti

Cafeteria systém respektuje osobní zájmy zaměstnanců a může být silným stimulem pro zaměstnance. Zaměstnanci si budou moci vybírat podle svých sociálních, zájmových či jiných preferencí. Systém je nástrojem, díky kterému lze jednoduše a efektivně realizovat politiku nepeněžního odměňování zaměstnanců.

Společnost, která se rozhodne poskytnout svým zaměstnancům nepeněžní odměny, definuje skupiny zaměstnanců, kteří na ně budou mít nárok. Určí také výši a periodicitu připsání finančních prostředků na zaměstnanecký účet. Dále zvolí oblasti a preferitu daných oblastí, ve kterých bude benefity poskytovat.

Meopta zaměstnává 2031 zaměstnanců. Společnost by měla rozdělit své zaměstnance alespoň do dvou skupin – např. řadoví zaměstnanci a klíčoví zaměstnanci. Pro přidělení kreditů se by se bral v úvahu počet odpracovaných let a fond odpracované doby za rok. Zaměstnanci by měli nárok využívat benefity po odpracování 1 roku u společnosti. Výše odměny pro řadové zaměstnance by se odvíjela od počtu odpracovaných let a to 1 - 5 let a déle než 5 let. 50 klíčových zaměstnanců by využívalo cafeteria systém ve vyšším kreditním rozmezí a širší nabídce výhod. Společnost by poskytovala standardně pro všechny zaměstnance stravování ve vlastním stravovacím zařízení a také 5 dní dovolené navíc.

V cafeteria by si mohli zaměstnanci vybrat z následujících oblastí, které by byli v daném pořadí preferovány:

- ***zdraví*** – sauna, masáže a solárium, nákup zboží v lékárnách nebo zdravotní služby dle výběru zaměstnance, rehabilitace, vitamínové balíčky, očkování, oční optika, nadstandardní zdravotní péče a poradenství,
- ***vzdělání*** – jazykové a vzdělávací kurzy, nákup odborných knih,
- ***kultura, sport a relaxace*** – kino, kulturní a společenské akce, tanec, bowling, kuželky, volné vstupy nebo permanentky na bazén, fitness, posilovny, bruslení na zimním

stadionu, jóga, lyžování, squash, tenis apod., příspěvky na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, zážitková dovolená,

- **finanční a sociální oblasti** – penzijní připojištění, životní pojištění, příspěvky na jesle, mateřské školy a domovy důchodců.

Bodové ohodnocení

Bodové ohodnocení benefitů umožňuje zohlednit vliv daňových aspektů a vnitřní personální politiku na skutečnou hodnotu jednotlivých zaměstnaneckých výhod.

U každého benefitu lze nastavit zvláštní podmínky pro zobrazování a čerpání. Jde o povinnou nebo dobrovolnou spoluúčast zaměstnance, dopad na navýšení daňového základu, umožnění využití jen určitou skupinou zaměstnanců, omezení čerpání částky za dané období. Jednotka benefitu může být vyjádřena v Kč, ks, dnech nebo v %.

Aby zaměstnanec dostal své kredity v plné výši musel by odpracovat minimálně 80 % fondu pracovní doby. Při odpracování 60 % - 80 % by se zaměstnanci kredit zkrátil o 20 %. Při odpracování méně než 60 % pracovní doby by se kredit snížil o 50 %. Zaměstnanci, kteří by v daném roce neodpracovali u společnosti ani 20 % pracovní doby, ztratili by nárok na benefitní plnění. Tato podmínka by se vztahovala na dlouhodobě nemocné nebo matky na rodičovské dovolené.

Aplikace systému

Při aplikaci tohoto systému má zaměstnavatel on-line přehled o čerpání rozpočtu. Vždy může v detailu nebo souhrnu zjistit kde, kdy, kdo a za co své body utratil. Společnost tak může dělat podrobnou analýzu čerpání benefitů svými zaměstnanci.

Systém je možno provádět pomocí internetové aplikace anebo platebních karet. Tato dvě řešení jsou na sobě vzájemně nezávislá a jejich kombinované použití představuje velice jednoduchý a pohodlný nástroj pro průběžné čerpání benefitů.

Způsob zpracování softwaru:

- **Interní zpracování softwaru** – vlastní informační středisko vytvoří software podle požadavků personálního oddělení na zaměstnanecké benefity. Příslušné úpravy a inovace také provádí informační středisko.

- **Externí zpracování softwaru** – externí firma zpracuje kompletně systém i s jeho každoročním inovováním. Při využití externí firmy by benefity plně spravovala externí společnost. Meopta by si pouze sama spravovala případné fixní benefity nezařazené do internetové aplikace. V České republice tyto služby nabízí mnoho společností, proto uvedu jen některé z nich:
 - Benefit Systems
 - Benefit Management
 - Sodexo
 - M-PRO, s. r. o.
- **Kombinace** – software zpracuje externí firma a následně se o systém stará vlastní informační středisko.

Implementace

Zprovoznění aplikace využitím služeb externích firem je možné během několika dnů až týdnů (6 – 8 týdnů) a nevyžaduje žádné technické požadavky na zaměstnavatele. Při implementaci společnost poskytující benefitní systém definuje, jaké typy benefitů a do jaké hodnoty budou zaměstnanci poskytovány, popřípadě analýza preferencí benefitů zaměstnanců.

Cenové podmínky

Pro společnosti, které nemají nadstandardní požadavky poskytuje firma Cafeteria Systems svůj základní balíček bezplatně. V tomto základním balíčku je zahrnuta:

- implementace systému, vytvoření zaměstnaneckých účtů,
- periodické přidělování benefit bodů na zaměstnanecké účty,
- zaškolení kontaktní osoby na straně klienta (max. 2 hodiny),
- rozhraní a nabídka benefitů v anglickém nebo německém jazyce,
- základní zaměstnanecké analýzy – preference benefitů, spokojenost s poskytovanými službami,
- on-line přístup personalisty k datům o odběru benefitů a export dat,
- help-desk (kontakt e-mailem).

Cafeteria Systems také nabízí balíček nadstandardních služeb a to buď ročním paušálem nebo každou službu zvlášť.

Tabulka 4.5 Ceník nadstandardních služeb Cafeterie Systems

Služba	Množství	Cena	Vymezení ročního paušálu	Poskytování při ročním paušálu
Facing – přizpůsobení grafiky designu klienta	1 x návrh	3 000,-	1 x návrh	ano
Rozšíření funkčnosti systému nad stávající rámec, úpravy a vývoj programu na míru, vývoj nových komunikačních kanálů	1 hodina	1 200,-	max. 10 hodin	ano
Help – line (v běžné pracovní době)	měsíčně	2 500,-	x	ano
Poradenství v oblasti HR, koučování, realizace výzkumných projektů	1 hodina dle specifikace zakázky	3 000,- - 6 000,-	x	ne
Překlad rozhraní a zajištění popisu benefitů v cizím jazyce, který není v základním balíčku	1 normo strana textu	350,-	max. 10 normo stran	ano
Zaškolení kontaktní osoby klienta	1 hodina (počítáno od 3. hodiny)	1 200,-	10 hodin	ano
Konzultace zdaňování benefitů se specialistou	den 1 hodina	10 000,- 2 000,-	x	ne
Celkem			x	33 000,-

Zdroj: Cafeteria Systems, Nám. 14. října 1307/2, Praha 5

Vyúčtování objednávek

Podle dohody by společnost zajišťující benefity vystavila Meoptě do třetího pracovního dne v měsíci vyúčtování za benefity, které si zaměstnanci v uplynulém měsíci objednali. Vyúčtování je většinou splatné do 30 dnů od vystavení faktury. Měsíční vyúčtování zahrnuje detailní výpis transakcí.

Technické podmínky pro zavedení systému do praxe:

Použité technologie pro IT nástroj:

- internetový server, SQL databáze, PHP skriptovací jazyk,
- přístup pomocí internetového prohlížeče,
- exportní a importní moduly.

Výhody cafeterie pro zaměstnavatele

- nástroj personálního marketingu – získání a udržení kvalitních pracovníků,
- motivace a stabilizace zaměstnanců, zvýšení loajality vůči společnosti,
- zaměstnavatel neodvádí sociální a zdravotní pojištění,
- systém je tvořen na míru společnosti – externí firmou, interním střediskem nebo kombinací obou těchto způsobů,
- odlišení firmy od konkurence na trhu, budování image firmy a firemní kultury,
- do aplikace lze zapojit interní informační systémy,
- množstevní slevy – zaměstnavatel může sjednat u svých dodavatelů množstevní slevy za využívání zařízení, na poskytnuté služby a výrobky,
- společnost rozhoduje o tom, do jaké finanční výše může zaměstnanec benefity čerpat a zda má neomezený přístup ke všem kategoriím služeb a produktů v nabídce,
- zviditelnění objemu financí, které jsou ve formě benefitů zaměstnanci poskytovány,
- kontrola nad investovanými prostředky do benefitů,
- úhrada benefitů až po jejich čerpání,
- kumulace finančních prostředků k další motivaci zaměstnanců,
- optimální využití rozpočtu,
- jednoduchost administrace jednotlivých benefitů (vytváření nových uživatelských účtů a oprava stávajících účtů, přiřazování rolí, využití vývěsky pro aktuální informace, možnost oceňování benefitů různými koeficienty),
- přístup na portál přes internet nebo kiosk určený pro objednávání stravy pro zaměstnance, kteří nemají přístup na internet.

Nevýhody cafeterie

- vyjednávání a rozšiřování smluvních partnerů v Přerově a okolí,
- vyšší náklady na zavedení systému při nadstandardních požadavcích a na každoroční inovaci,
- náročná administrativní náročnost při zavádění systému interním způsobem,
- zavedení vyžaduje pořízení programového vybavení.

4.3.2 Cafeteria systém z pohledu zaměstnance

Každý zaměstnanec Meopty by mohl své body čerpat z virtuálního benefitního účtu. Cafeteria nabízí svým uživatelům velký výběr z benefitů, klade důraz na pohodlí a rychlost při čerpání benefitů pro spokojenost zaměstnanců se systémem.

Zaměstnanci je vytvořen vlastní virtuální účet v bodech v internetové aplikaci a zároveň je každému zaměstnanci vygenerováno identifikační číslo platební karty. Zaměstnanci, kteří nemají vlastní PC, by přistupovali ke svému účtu prostřednictvím stávajícího kiosku pro objednávání stravy, ke které by bylo ještě třeba připojit tiskárnu benefitových poukázek.

Při úhradě kartou si nemusí zaměstnanec žádnou objednávku vystavovat, pouze si kartu podle své potřeby dobíjí ze svého benefitního účtu.

Každý zaměstnanec získá ze svého pohledu více, ačkoli rozpočet je stejný nebo nižší. Zaměstnanec tak ušetří 11 % a zaměstnavatel 34 % na sociálním a zdravotním pojištění. V cafeteria systému čerpají všichni zaměstnanci 100 % rozpočtu. U fixních systémů většinou čerpá rozpočet 30 – 40 % zaměstnanců a to do výše 80 – 100 %.

Použití karet

Před prvním použitím musí zaměstnanec svoji kartu aktivovat, aby s ní mohl platit. Během aktivace karty musí zadat číslo mobilního telefonu, na který budou zasílány autorizační SMS.

Platba kartou:

1. Na obchodním místě zaměstnanec předloží elektronickou kartu s 8-místným číslem, nebo telefonicky sdělí číslo své karty (při objednání zboží nebo služby přes telefon).
2. Obchodník zadá transakci do kartového systému.
3. Zaměstnanec obdrží během několika sekund autorizační SMS s unikátním 6-místným číselným kódem. Tento kód nadiktuje obchodníkovi. Kromě autorizačního kódu SMS obsahuje i hodnotu, název transakce, název obchodního místa a budoucí zůstatek na kartě po potvrzení transakce. Zaměstnanec již neobdrží papírový doklad o provedené platbě.
4. Obchodník zadá autorizační kód do aplikace a tím je zapláceno.

Výhody cafeterie pro zaměstnance

- bohatost nabídky benefitů od zaměstnavatele,
- svoboda při volbě benefitů,
- snadné a pohodlné čerpání,
- periodická možnost volby pro příslušný okruh,
- budování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance,
- možnost čerpání kdekoliv, není nutné využívání u smluvních partnerů,
- spravedlivost – každému zaměstnanci je přidělen určitý počet bodů a ty může využít dle své potřeby či zájmů,
- daňové výhody, zaměstnanec neodvádí zdravotní a sociální pojištění,
- náklady na benefit nese zaměstnavatel, který je zaměstnanci poskytuje jako nepeněžní odměnu.

Cafeteria systém odpovídá na přání a očekávání zaměstnanců, protože jsou:

- demokratické – v rámci daných pravidel se svobodně rozhoduje o využití a skladbě benefitů,
- jednoduché a dostupné – zaměstnanec nevyplňuje žádné formuláře, ale vybírá si přímo na internetu,
- velký výběr z nabídky benefitů.

5 Závěr

Bakalářskou práci jsem věnovala problému zaměstnaneckých benefitů. Cílem mé bakalářské práce bylo na vybraných benefitech ukázat jejich daňový dopad a odvodový režim pro zaměstnavatele a zaměstnance, u zaměstnavatelů jsem zaúčtovala různé benefity.

Praktická část je psaná pro společnost Meopta-optika, s. r. o.. Je zde popsán současný benefiční systém. V Meoptě chtějí zavést zaměstnanecké benefity formou cafeteria systému, proto je tato část věnovaná také zmapování možností implementace tohoto systému. Je zde uveden pohled jak ze strany zaměstnavatele tak ze strany zaměstnance.

Problematika zaměstnaneckých benefitů je poměrně složitá kvůli vzájemnému propojení zákonných norem. V praxi často dochází k případům, kdy nesprávně volená forma benefitu nebo nepochopení výkladu příslušných zákonných norem přináší zbytečnou daňovou zátěž. Velké společnosti proto často využívají služeb auditorů, které však zvyšují náklady na poskytované benefity.

Bakalářská práce mi přinesla lepší rozhled v poskytovaných zaměstnaneckých benefitech, jejich daňové a odvodové hledisko. Prakticky jsem se seznámila s nově zaváděným cafeteria systémem. Oslovila jsem několik firem, které se zabývají tvorbou softwarů pro jednoduchou aplikaci a snadný uživatelský přístup jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

6 Seznam použité literatury

a. Knihy

HÓTOVÁ, R. a kolektiv; *Účetnictví*, 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2005, 172 s., ISBN 80-248-0837-4.

JANOUSHKOVÁ, J.; KOLIBOVÁ, H.; *Zaměstnanecké výhody a daně*, 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, a. s. 2005. 116 s. ISBN 80-247-1364-0.

KOVANICOVÁ, D.; *nová Abeceda účetních znalostí pro každého*, 3. vyd. Praha: POLYGON 1995. 330 s. ISBN 80-85967-08-1.

MACHÁČEK, I.; *Zaměstnanecké benefity a daně*, 1. vyd. Praha: ASPI, a. s. 2007. 132 s. ISBN 978-80-7357-275-4.

PELC, V.; *Zaměstnanecké benefity v roce 2009 aneb Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, 1. vyd. Praha: Linde Praha, a. s., 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

PELC, V.; *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*, 1. vyd. Praha: Sondy, s. r. o., 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.

b. Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

c. Tištěná periodika (časopisy, noviny)

BRYCHTA, I. Mzdová účetní a daň z příjmů (dokončení). *Účetnictví v praxi*, 2009, roč. 13., č. 10/09, s.17-22, ISSN 1211-7307.

PFEILEROVÁ, J. Zaměstnanecké benefity. *Účetnictví*, 2008, č. 4/2008, s. 3-9, ISSN 0139-5661.

PILAŘOVÁ, I. Novinky v zaměstnaneckých benefitech pro rok 2009. *Účetnictví v praxi*, 2009, roč. 13 , č. 7/09, s. 8-10, ISSN 1211-7307.

SEDLAKOVA, E. Vzdělávání poplatníků z hlediska daně z příjmů. *Účetnictví*, 2008, č. 11/2008, s.39-40, ISSN 0139-5661.

SEDLAKOVA, E. Nezdanitelné částky základu daně z příjmů. *Účetnictví*, 2009, č. 1/2009, s. 43-48, ISSN 0139-5661.

d. Elektronické publikace

<http://www.sodexo.cz>

<http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>

<http://i.iinfo.cz/urs/Benefity-122177869204240.gif>

<http://i.iinfo.cz/urs/ing-119133731713627.jpg>

<http://www.finance.cz/zpravy/finance/153702/>

<http://www.sagit.cz/pages/prehrub.asp?cd=295&typ=c>

<http://firmy.monster.cz/hr/hr-best-practices/management/udrzeni-zamestnancu/co-v-dnesni-dobe-dal-s-benefity.aspx>

Seznam zkratek

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

ČR – Česká republika

např. – například

ZDP – zákon o dani z příjmů

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB – TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB – TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB – TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávnění užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB – TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB – TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do její skutečné výše).

V Ostravě dne 7.5.2010

.....

Renata Járková

Adresa trvalého pobytu studenta: Kyselovice 32, 768 11 Chropyně

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Použitá citace ze zákonů

Příloha č. 1

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Část první

Všeobecná ustanovení

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 230 Prohlubování kvalifikace

(1) Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata, a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

(2) Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

(3) Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

(4) Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Ustanovení odstavce 3 tím však není dotčeno.

(5) Zvláštní právní předpisy upravující prohlubování kvalifikace nejsou tímto zákonem dotčeny.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

§ 6 Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky

(1) Příjmy ze závislé činnosti jsou:

d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti podle písmen a) až c) nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává.

(3) Příjmy podle odstavce 1 se rozumějí příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli, zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo osoba, na kterou přešlo příslušné právo podle zvláštních předpisů, a zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance, kteří jsou poplatníky z příjmů ze závislé činnosti. Příjmem se rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci, kromě bytu, v němž měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí, nižší, než je cena zjištěná podle zvláštního právního předpisu, nebo cena, kterou účtuje jiným osobám, jakož i částka stanovená podle odstavce 6.

(6) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Vstupní cenou vozidla se pro účely tohoto ustanovení rozumí vstupní cena uvedená v § 29 odst. 1 až 9.

(7) Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4, dále nejsou

a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1,

c) částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,

(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny

a) nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům,

b) hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů,

d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce; jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance,

p) příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu, částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na

důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen "soukromé životní pojištění"), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let; v úhrnu však maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Toto platí v případech, kdy má právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zvláštního právního předpisu o pojistné smlouvě, kromě zaměstnavatele, který hradil pojistné.

§ 24

(1) Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy. Ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů nelze uplatnit výdaje, které již byly v předchozích zdaňovacích obdobích ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů uplatněny. Pokud poplatník účtuje v souladu se zvláštním právním předpisem některé účetní operace kompenzovaně, posuzují se náklady, jejichž uznatelnost je limitována výší příjmů s nimi souvisejících, obdobně jako by byly účtovány odděleně náklady a výnosy.

(2) Výdaji (náklady) podle odstavce 1 jsou také

j) výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na

1. bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť; výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy,
2. závodní preventivní péči poskytovanou zařízením závodní preventivní péče v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy,
3. provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle

jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele,

4. provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů,

5. práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak,

§ 25

(1) Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména

h) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě:

1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce,
2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3,

k) výdaje (náklady) převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob s výjimkou § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 3 a s výjimkou výdajů (nákladů) na přechodné ubytování zaměstnanců, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, přičemž výdaje (náklady) i příjmy se posuzují za každé zařízení k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob, samostatně,

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

§ 5

(1) Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo účast jen na důchodovém pojištění. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souv. zákonů

Vznik a zánik zdravotního pojištění

(1) Zdravotní pojištění vzniká dnem:

- a) narození, jde-li o osobu s trvalým pobytem na území České republiky,
- b) kdy se osoba bez trvalého pobytu na území České republiky stala zaměstnancem,
- c) získání trvalého pobytu na území České republiky.